Droit individuel à la formation

Mode d'emploi

Le droit individuel à la formation professionnelle (DIF) a été crée par L'ANI (accord national interprofessionnel) du 5 décembre 2003, puis repris dans la loi du 4 mai 2004. En 2007, il a été transposé dans la fonction publique et inscrit à l'article 22 du statut général de la fonction publique (Titre I).

REPERES

Textes de référence
Loi 2007-109 du 19 février 2007, Loi 2007-148 du02 février 2007 et Décret 2007-1845 du 26 décembre 2007

Les périodes prises en compte pour calculer les droits à DIF

Le calcul des droits ouverts au titre du DIF prend en compte les périodes d'activité, les congés (congé annuels, maternité, paternité, maladie, formation syndicale ou autres), les périodes de mise à disposition, les périodes de détachement, ainsi que les périodes de congé parental. Seules les périodes de disponibilité n'entrent pas en jeu pour calculer les droits.

Comment les autres secteurs professionnels identifient-ils ce qui relève ou non du DIF ?

Le code du travail (reprenant les termes de l'ANI de 2003) propose une approche adaptée dans les décrets de la FPE et FPH.
Elle distingue trois finalités possibles pour une action de formation :
1- le prescrit : adaptation au poste
2- le souhaitable : évolution de l'emploi ou du métier
3- le projet personnel: développement des compétences et des qualifications de l'agent

Seule une action de formation liée à la 2ème ou a la 3ème finalité est accessible par le DIF.

Généralités

1 Définition et publics concernés

Tous les agents territoriaux, titulaires et non titulaires, occupant un emploi permanent, bénéficient chaque année d'un droit individuel de 20 heures de formation, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures. L'utilisation du DIF est effective depuis le 21 février 2008, avec un premier crédit de 20 heures.
Si l'agent n'utilise pas son DIF, le compteur se « bloque » sur 120h et n'augmente plus. Il n'y a pas d'obligation à utiliser les droits DIF acquis. Seules les actions réalisées à la demande de l'agent s'imputent sur le crédit d'heures.
Si l'agent travaille à temps partiel, le droit est calculé au prorata du temps de travail.

2 DIF, temps de travail et allocation de formation

Après avis du CTP, la collectivité détermine si le DIF peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail. Le « hors temps de travail » est une notion qui se réfère à l'horaire de travail de l'agent, qu'il soit à temps complet, non complet ou partiel. Il ne s'agit ni des horaires d'ouverture, ni de « la durée du travail ». Lorsque la formation est dispensée en dehors du temps de travail», l'agent perçoit une allocation de formation versée par l'autorité territoriale.

Le montant de cette allocation de formation, est fixé à 50 % du traitement horaire.
Le protocole fonction publique du 26 novembre 2007 (art 6) se réfère au traitement net, il en est de même du code du travail (art. L 933-4).
Le versement est dû pour la durée de la formation. Cette durée n'est pas assimilée à un temps de service pour l'application du code des pensions civiles et militaires de retraite (article 5).
L'allocation de formation ne revêt pas le caractère d'une rémunération au sens du code de la sécurité sociale. Elle n'est pas soumise aux cotisations sociales.

3 Champ d'application du DIF

Formellement la loi FPT du 19/02/07 cite deux catégories de formation accessibles par le DIF :
- la formation dite de perfectionnement
- la préparation aux concours et examens professionnels.Toutefois l'objet du DIF n'est pas de limiter l'accès aux divers types de formation dans la mesure où l'employeur donne son accord. Les actions de lutte contre l'illettrisme peuvent relever du DIF, même si leur durée excède souvent le nombre d'heures de celui-ci. La collectivité peut compléter le « compteur DIF »par des temps de perfectionnement (DGCL du 16/04/07)

4 Les actions exclues a priori d'une demande DIF

Ce sont les actions de formation obligatoires

- les formations statutaires d'intégration et de professionnalisation

- les formations obligatoires spécifiques aux filières statutaires sapeurs-pompiers et police municipale et au cadre d'emplois des médecins territoriaux

- les formations du type hygiène et sécurité au travail ou d'habitation préalables à l'exercice d'un métier ou d'une fonction

-des formations de perfectionnement imposées par des politiques publiques nationales pour certifier une mission particulière de service public ou quasi imposées par des politiques publiques locales.

Exemples : accueil des nouveaux arrivants, formation des cadres à l'entretien professionnel …

La procédure

1 Le décompte des droits

Le décompte des droits au DIF débute, pour les agents en fonction, dès l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007. Pour la première année, l'utilisation du DIF est donc effective à compter du 21 février 2008, avec un premier crédit de 20h.

Pour les années 2009 et suivantes, pour des raisons pratiques de gestion, la DGCL reconnait que la collectivité peut avancer les compteurs au 1er janvier de l'année.
Pour les agents nouvellement recrutés, il leur faut attendre un an, à compter de leur recrutement, avant de pouvoir utiliser leur DIF.

© CNFPT V1 - 2008

La procédure (suite)

Quelle est la place de la négociation des instances représentatives du personnel par rapport au DIF ?

Le DIF est un droit de l'agent dont l'exercice est conditionné à l'accord de l'Autorité territoriale, ce qui suppose de la concertation ou de la négociation

- concertation entre l'agent et l'Autorité territoriale aboutissant à la signature par les deux parties d'une convention désignant l'action de formation retenue

- négociation entre la collectivité employeur et les représentants syndicaux. Le CTP doit formuler un avis sur le plan de formation donc sur ce qui relève du DIF ainsi que sur les modalités d'exercice (sur ou hors du temps de travail).

Il est donc conseillé d'établir une charte ou un règlement local de formation précisant pour tous le cadre local de mise en œuvre de la formation. Une élaboration négociée entre les partenaires sociaux est souhaitable.

2 La démarche à suivre

La mise en œuvre du droit individuel relève de l'initiative de l'agent, en accord avec son employeur. L'agent peut faire valoir son droit au DIF à tout moment ou à des périodes prévues par la collectivité notamment dans le règlement de la formation.
La collectivité a 2 mois pour lui répondre. Une non-réponse au terme de ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.
Une convention doit être conclue entre l'agent et l'autorité territoriale pour préciser le choix de l'action de formation envisagée. Une copie de chaque convention est transmise par la collectivité au CNFPT, chargé de l'observation de l'usage du DIF.
Afin de faciliter le suivi du DIF dont il a la charge, le CNFPT a établi un modèle de convention téléchargeable sur ses sites internet. En dehors de la convention DIF qui a pour but de préciser, après accord entre l'agent et la collectivité, l'action de formation choisie, les textes n'ont pas défini de forme spécifique pour formuler la demande de l'agent et la réponse de l'employeur. Néanmoins, un écrit est préférable, afin de garder des éléments de preuve en cas de litige. Il est conseillé aux collectivités et établissements concernés de mettre en place un système de traitement spécifique du DIF définissant par exemple dans le règlement de formation : le circuit de traitement des demandes, les procédures d'accès au DIF et les critères d'acceptation des demandes, les outils d'information et les outils de gestion.

3 La gestion de la demande de DIF

L'employeur peut refuser une demande de DIF pendant deux années consécutives. Mais en cas de désaccord entre l'agent et l'employeur pendant 2 années successives, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT. Il est dit aussi qu'un employeur ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire qu'après avis de la CAP

4 L'information à fournir aux agents

La collectivité doit informer périodiquement chacun de ses agents de ses droits acquis au titre du DIF (art 35 du décret du 26/12/07).
Si elle a établi un règlement de formation précisant localement le mode d'emploi du DIF, elle veillera à ce qu'il soit communiqué auprès de tous les agents.

5 L'anticipation du DIF

Le DIF peut être utilisé par anticipation lorsque la durée de l'action de formation choisie au terme de la « négociation-concertation » entre la collectivité et l'agent est supérieure aux droits acquis par l'agent et ce à partir du 1er janvier 2009 (art 40 et 50 du décret du 26/12/07). Parmi les non-titulaires, seuls les agents en CDI peuvent bénéficier de l'anticipation. L'anticipation a 2 limites : ne pas excéder les 120 h, ne pas dépasser le double des droits déjà acquis.
Une convention spécifique doit être passée entre l'agent et l'autorité territoriale pour préciser l'engagement à servir dans la collectivité, durée correspondant au temps de service nécessaire à l'acquisition des droits anticipés (art 40).
En cas de départ de la collectivité de son fait, l'agent peut être tenu de rembourser à la collectivité d'origine le coût de la formation suivie et le cas échéant au montant de l'allocation perçue au titre de la durée d'initialisation anticipée du droit au prorata du temps de service restant à accomplir en vertu de la convention. La collectivité ou l'établissement d'accueil peut se substituer à l'agent pour ce remboursement (art 40).

6 La transférabilité du DIF d'un employeur à un autre

L'article 38 du décret du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT parle de droits DIF "invocables", c'est à dire "devant produire des effets", d'un employeur à un autre:« Le droit individuel à la formation antérieurement acquis par un fonctionnaire reste invocable devant toute personne morale de droit public auprès de laquelle il est affecté. Les collectivités et les établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits acquis au titre du droit individuel à la formation et non consommés à la date à laquelle le fonctionnaire change de collectivité ou d'établissement par la voie de la mutation ou du détachement. » L'agent détaché d'une administration d'État ou hospitalière vers une administration territoriale, ou mutée d'une collectivité à une autre, conserve donc les droits DIF qu'il a déjà acquis; l'administration d'accueil se doit de les reprendre. Le fonctionnaire détaché étant soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet du détachement (art. 64 loi du 26 janvier 1984, titre 3 du statut général), les frais afférents aux formations suivies dans ce cadre incombent à l'administration d'accueil.
En cas de mutation, a fortiori ces frais incombent à la collectivité d'accueil.
Les deux administrations peuvent passer convention pour prévoir les modalités financières de ce transfert, mais cette convention ou son absence ne paraît pas pouvoir être opposée au fonctionnaire concerné pour limiter son accès au DIF.
Les droits au DIF sont aussi invocables pour les agents non-titulaires dans le cas où le changement d'employeur résulte d'un non-renouvellement de contrat ou dans le cas d'un licenciement n'intervenant pas à titre disciplinaire (art 48 du décret du 26 décembre 2007)

V1 - 2008

© CNFPT